

Suomalaisten suuryritysten ICT-päättäjien työnhakukäyttäytyminen ja urapolut

Nina Laak

Tekijä(t) Nina Laak	
Koulutusohjelma Johdon assistenttityön ja kielten koulutusohjelma	
Opinnäytetyön otsikko Suomalaisten suuryritysten ICT-päättäjien työnhakukäyttäytyminen ja urapolut	Sivu- ja liitesivumäärä 28 + 6
<p>Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli tutkia suomalaisten suuryritysten palveluksessa olevien ICT-päättäjien työnhakukäyttäytymistä ja urapolkuja sekä selvittää suorahaun osuutta heidän rekrytoinnissaan. Tutkimuksen tarkoituksena oli mitata kuinka usein ja mitä kanavaa käyttäen ICT-päättäjät vaihtavat työpaikkaa, minkä verran he ovat työllistyneet suorahaun kautta sekä kuinka usein heihin ollaan yhteydessä suoramarkkinointien ja työnantajien puolesta.</p> <p>Opinnäytetyöni teoreettinen osuus keskittyi kartoittamaan rekrytointia, työnhakua ja urakehitystä käsitteellisiin tieteellisiin tutkimuksiin. Rekrytointi-osio keskittyy selvittämään työnantajan näkökulmaa, suoramarkkinointia ja muita rekrytointikanavia. Työnhakuun linkittyvät kysymykset henkilöstön vaihtuvuudesta ja sen vaikutuksista organisaatioihin. Urainhallinta ja -suunnittelu ovat keskeisessä osassa ura ja urapolut-luvussa, jossa määritellään keskeiset termit sekä tarkastellaan urakehitystä.</p> <p>Tämä työ on tehty hyödyntämällä kvantitatiivista eli määrällistä tutkimusta ja aineisto kerättiin Webropolin tarjoaman verkkokyselyn avulla. Kysely lähetettiin 360 ICT-päättäjälle (joihin kuuluivat pääasiassa ICT-johtajat sekä joitakin päällikkötason edustajia) sähköpostitse tammi-kuussa 2016. Kyselyyn vastasi kuitenkin vain 15 henkilöä, joka alentaa huomattavasti tutkimustulosten luotettavuutta koko viiteryhmiä ajatellen.</p> <p>Tulokset osoittivat, että tähän kyselyyn vastanneet ICT-päättäjät työllistyivät useimmiten hyödyntämällä omia kontaktiverkostojaan. Nykyiseen työtehtävään suurin osa vastanneista oli työllistynyt joko suorahaun avulla tai siirtymällä tehtävään organisaation sisäisesti. Kyselyn mukaan ICT-päättäjät ovat varsin lojaaleja työnantajansa kohtaan, sillä suurin osa vastaajista ei ollut vaihtanut työpaikkaa kertaakaan viimeisen 10 vuoden aikana. Suurin osa kyselyyn vastanneista ICT-osaajista on kuitenkin vaihtanut työtehtävää 1-4 kertaa viimeisten 10 vuoden aikana, joten organisaation sisäinen urakehitys lienee hieman yleisempää ICT-päättäjillä. Kyselyyn vastanneet eivät ole saaneet kovinkaan montaa yhteydenottoa työnantajilta tai suoramarkkinointeilta avoimia työtehtäviä koskien.</p> <p>Tutkimus antoi suuntaa-antavaa tietoa ICT-päättäjien urakehityksestä sekä työnhakukäyttäytymisestä. Kysely osoitti myös suorahaun sekä muiden rekrytointikanavien tehokkuuden alan osaajien rekrytoinnissa. Toisaalta kyselyyn vastanneet edustavat vain hyvin pientä osaa kohderyhmästä, joten suuria päätöksiä näihin tuloksiin perustuen ei suositella tekemään, vääristymän mahdollisuus on kuitenkin suurehko.</p>	
Asiasanat urasuunnittelu, työnhaku, rekrytointi, henkilöstösuunnittelu, tietohallintojohtajat	

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Ura ja urapolut.....	2
2.1	Uran hallinta ja suunnittelu	2
2.2	Uramuutos ja – kehitys.....	3
2.3	Työhaku	3
3	Työpaikan vaihto	4
3.1	Henkilöstön vaihtuvuus ja vaikuttavat tekijät	4
3.2	Vaihtuvuuden vaikutukset	4
4	Työnantajan näkökulma	6
4.1	Rekrytointi.....	6
4.2	Rekrytointistrategia	6
4.3	Rekrytointikanavat	7
4.4	Suorahaku	7
5	Tutkimusprosessi	9
5.1	Tutkimusmenetelmä.....	9
5.2	Kohderyhmä	10
5.3	Tutkimuksen luotettavuus	10
6	Tulokset	11
6.1	Taustatiedot	11
6.2	Nykyinen työ	13
6.3	Rekrytointikanavat	14
6.4	Työhistoria	17
6.5	Suorahaku	20
7	Johtopäätökset.....	22
	Lähteet	25
	Liitteet.....	29
	Liite 1: Tutkimus suuryritysten ICT-päätäjien työnhakukäyttäytymisestä.....	29

1 Johdanto

Opinnäytetyöni aiheena on tutkia suorahaun merkitystä osana ICT-päättäjien rekrytointia ja urakehitystä suomalaisten suuryritysten mittakaavassa. Työn tavoitteena on selvittää missä määrin suomalaiset ICT-johtajat ovat työllistyneet suorahakua hyödyntämällä sekä mitä muita kanavia he hyödyntävät työnhaussa. Tutkimuksen tavoitteena on saada kattava kuvaus suomalaisten suuryritysten ICT-johtajien urakehityksestä, työnhakukäyttymisestä sekä työllistymisestä. Työn tarkoitus on myös auttaa toimeksiantajaa kehittämään omaa toimintaansa vastaamaan paremmin alan ja asiakkaiden odotuksiin.

Opinnäytetyön toimeksiantajana toimi Talentor Finland Oy. Talentor on kansainvälinen rekrytointiyritys. Aihe on tärkeä yritykselle, koska sen tulee olla ajan tasalla eri alojen toimijoista, voidakseen tarjota parasta mahdollista palvelua asiakkailleen. Suorahaun tutkiminen on tärkeää rekrytointiyrityksen kannalta myös tulevaisuuden investointien suhteen. Mikäli osoittautuu, että ICT-johtajille suorahaku on ollut tärkeä eteenpäin vievä askel, tulisi rekrytoidessa investoida nimenomaan suorahakuun. Jos taas tutkimustulokset osoittavat, että suorahauulla ei ole ollut kovinkaan suurta merkitystä ICT-johtajien urakehityksen suhteen, voi olla perusteltua investoida enemmän muihin hakumenetelmiin näitä osaajia etsittäessä. Lisäksi Talentor hyötyy tutkimuksen tuloksista sillä, että se saa tietoa siitä, missä määrin vastaajiin ollaan yhteydessä työtarjouksiin liittyen ja muokata omaa toimintaansa vastaamaan paremmin alan vaatimuksiin.

Tutkimuksen hypoteesina oli, että suorahaku olisi merkittävä tekijä ICT-päättäjien rekrytoinnissa. Suorahakua käytetään yleensä vaativissa ja johtotason rekrytoinneissa, joten ottaen huomioon sen, että Suomen kokoisessa maassa on rajallinen määrä ICT-alan osaajia, joilla on myös johtamiskokemusta, olisi helppo ajatella tällaisten rekrytointien olevan juuri sellaisia, joissa yritykset turvautuisivat suorahakuun. Lisäksi ICT on varsin tuore lisäys johtoryhmään, eikä se ole osa sitä läheskään kaikissa, edes suuryrityksissä.

ICT on lyhenne sanoista Information and Communication Technologies ja se on uudempi termi aiemmin yleisemmin käytetylle IT:lle (Information Technology). Kyseessä ei kuitenkaan ole suora synonyymi ja osa yrityksistä käyttää toista ja osa toista termiä. Käyttö on kuitenkin varsin samanlaista. Tässä tutkimuksessa käytetään termiä ICT, mutta ICT-päättäjien määritelmään kuuluu myös IT-päättäjiä. ICT-päättäjien titteli voi olla myös suomenkielinen esimerkiksi tietohallintojohtaja tai uudempi englanninkielinen CIO, joka muodostuu sanoista Chief Information Officer.

2 Ura ja urapolut

Vuoren (2011, 121) mukaan työuran käsite on muuttunut ajan myötä. Uralle ominaista on ollut menestyminen ja työura saatettiin tehdä yhdessä ammatissa ja saman työntekijän palveluksessa. Maailmanlaajuinen taloudellinen kilpailu on saanut myös suomalaiset keskustelemaan työurista laajemmin, kun ajankohtaiseksi on tullut ihmisten työpanoksen tehostaminen. Kokonaistyöajan ja työurien pidentäminen on yksi keino, joilla näihin tavoitteisiin pyritään pääsemään. Monet ihmiset kokevat uransa aikana siirtymävaiheita, joissa he voivat olla esimerkiksi työttömiä tai vaihtaa ammattia. Työurat ovat murroksessa työelämän muuttuessa kiihtyvällä tahdilla.

Ropen ja Kettusen (2012, 173) mukaan erilaisia urapolkuja ovat työntekijäpolku, asiantuntijuuspolku ja esimiespolku. Työntekijäpolku voi johtaa esimiestehtäviin osaamisen ja koulutuksen karttuessa. Tällaiset urapolut ovat tyypillisiä esimerkiksi pankeissa, siivouksessa ja kaupassa. Asiantuntijuuspolulle ominaista on sen mahdollisuus johtaa ko. asiantuntija-sektorin johtotehtäviin. Kyseeseen tulevat nimikkeet kuten IT-johtaja, talousjohtaja tai markkinointijohtaja. Monet asiantuntijat pitävät kuitenkin epämiellyttävänä esimiestyöhön oleellisena osana kuuluvia hallinnollisia tehtäviä ja haluavat mieluummin keskittyä erikoisosaamisensa kasvattamiseen. Esimiespolku voi kehittyä johtajapoluksi, mikäli henkilön koulutus on riittävä, hänellä on hyvät johtajaominaisuudet ja – taidot, sekä kunnianhimoa.

Tässä opinnäytetyössä sekä kyselytutkimuksessa urapolku käsitetään yksittäisen henkilön urakehityksenä, joka koostuu sarjasta peräkkäisiä tehtäviä. Urapolkuun vaikuttavia tekijöitä ovat esimerkiksi työsuhteen kesto, sekä työpaikkojen ja – tehtävien lukumäärä.

2.1 Uran hallinta ja suunnittelu

Vuoren (2011, 125) mukaan tutkimukset ovat todistaneet oman toiminnan arvion eli pystyvyyden tunteen ennustavan parhaiten tulevaa käyttäytymistä. Tästä voidaan vetää johtopäätös, että vahvistamalla ihmisen pystyvyyden tunnetta uranhallinnassa voidaan olettaa tämän myös suoriutuvan paremmin uransa ohjaamisessa, sekä pyrkivänsä siihen aktiivisesti muuttuvassa työelämässä.

Carlsson ja Järvinen (2012, 91) esittelevät termin uracoaching, jonka avulla jokaisella on mahdollisuus luoda oma uratulevaisuutensa. Heidän mukaansa onnistuakseen tässä on pystyttävä luomaan omasta menneisyydestään hyväksyvä ja realistinen kuva. Kaikille oman menneisyyden hyväksyminen ei ole kuitenkaan helppoa. Se on kuitenkin hyvä ponnistuslauta eikä suinkaan estä onnistumasta uracoachingissa.

2.2 Uramuutos ja – kehitys

Vuoren (2011, 121) mukaan työorganisaatioiden muutokset ja kehittyvä työelämä tekevät työntekijän uranhallinnan välillä haasteelliseksi. Työntekijän on pystyttävä omaksumaan uusia toimintamalleja ja tekemään vaikeitakin ratkaisuja taitekohdissa. Kyseeseen saattaa tulla ammatinvaihto työn menettämisen jälkeen, jotta työuran jatko tulisi mahdolliseksi. Työntekijät tarvitsevat aiempaa enemmän tukea ja valmiuksia pärjätäkseen työelämässä, varautuakseen muutoksiin ja hallitakseen omaa työtään. Tämän aiheuttaa kilpailukyvyn lisääntyminen ja epävarmuuden kasvu työmarkkinoilla. Vuori toteaa, että muutospaineiden kasvaessa kokeneempienkin työntekijöiden on syytä päivittää osaamistaan jatkuvasti.

Carlssonin ja Järvisen (2012, 91) mukaan muutokset työurassa ovat epäjatkuvuuskohtia, jotka aiheutuvat omasta elämänvaiheesta, samassa työtehtävässä viihtymisen kestosta ja siitä kauanko on toiminut saman työnantajan palveluksessa. Työkyvyn heikentyminen tai työsuhteen päättymisen taloudellisista syistä ovat ulkoa tulevia epäjatkuvuuskohtien aiheuttajia. Työssä viihtyminen, suoriutuminen ja jaksaminen vaikuttavat myös oleellisesti yksilön muutostarpeeseen. Carlsson ja Järvinen huomauttavat, että tällaisetkin epäjatkuvuuskohdat kannattaisi nähdä mahdollisuutena viedä tulevaisuutta haluamaansa suuntaan.

2.3 Työhaku

Hoppe ja Laine (2014, 13) kirjoittavat työnhaun koostuvan paikalleen loksahavista erillisistä palasista. He mainitsevat, että on tärkeää tietää mitä tavoittelee ja mihin hakee, ettei työhaku ole epämääräistä poukkoilemista. Seuraavaksi kannattaa huomioida mitä kanavia käyttämällä löytää kiinnostavimmat työpaikat ja miten potentiaalista työnantajaa kannattaisi lähestyä. Jokaista alaa koskevat erilaiset lähestymistavat ja keinot.

3 Työpaikan vaihto

Lehdon ja Sutelan (2008, 23–28) mukaan suomalaisilla on tyypillisesti toiveena pysyä saman työnantajan palveluksessa mahdollisimman pitkään, eikä heillä ole suurta halua vaihtaa työpaikkaa. Viimeisen kolmenkymmenen vuoden aikana työsuhteet ovat muuttuneet laadultaan aiempaa pysyvämmiksi. Verrattuna aikaan ennen lamaa liikkuvuus on ollut varsin maltillista ja työpaikkoja on näin ollen vaihdettu harvemmin. Saman työnantajan palveluksessa viihdytään keskimäärin hieman yli kymmenen vuotta. Miesten nykyinen työsuhde kestää keskimäärin 10,3 vuotta ja naisten 9,9 vuotta. Sukupuolien välinen ero on tällä mittarilla mitattuna kaventunut. Syitä työpaikan vaihtamiseen on sekä positiivisia kuten hyvä asema työmarkkinoilla, että negatiivisia kuten esimerkiksi pätkätyöt eli huono työmarkkina-asema. Määräaikaiset työsuhteet lisäävät liikkuvuutta. 75 prosenttia määräaikaisessa työsuhteessa olevista oli vaihtanut työpaikkaa vuonna 2008, kun taas vain 32 prosenttia vakituisissa työsuhteissa olevista teki samoin. Ikä on myös yksi tekijä, joka vaikuttaa työpaikan vaihtamiseen. Ikääntyneemmät työntekijät ovat halukkaampia pysymään nykyisessä työssään kuin nuoremmat. Nykyään monet suomalaiset uskovat entistä enemmän mahdollisuuksiinsa löytää uutta työtä. Tutkimuksessa mainitaan nuorten miesten (15–24 –vuotiaat) ryhmä erityisen itsevarmoina omasta työllistymisestään. Keskimäärin iän myötä usko omiin mahdollisuuksiin työnhakijana vähenee.

3.1 Henkilöstön vaihtuvuus ja vaikuttavat tekijät

Kauhasen (2012, 93) mukaan henkilöstön vaihtuvuus on se osa henkilöstöstä, joka aloittaa ja lopettaa työsuhteensa ko. ajanjakson aikana. Vaihtuvuus koostuu lähinnä henkilöstön vapaaehtoisista irtisanomisista ja työnantajan toimesta tehtävistä irtisanomisista. Henkilöstön vaihtuvuutta mitataan henkilöiden määrän perusteella, eikä toimien, virkojen tai vuosityöntekijöiden mukaan. Aloitetut ja lopetetut työsuhteet on suhteutettava jakson keskimääräiseen henkilömäärään, jotta saataisiin luku, jolla voidaan ilmaista henkilöstön vaihtuvuutta. Mahdollisuudet pätevyyden sisäiseen kehittämiseen, uuden oppimiseen ja työnvaihdot onnistuvat sisäisen liikkuvuuden ja henkilöstösiirtojen avulla. Kauhanen korostaa, että tilastoinnissa olisi tärkeää erotella vakituisessa ja määräaikaisessa työsuhteessa olevat henkilöt toisistaan ja molemmille henkilöstöryhmille tulisi laskea oma lukunsa vaihtuvuuden ilmaisemiseen.

3.2 Vaihtuvuuden vaikutukset

Kestin (2010, 176) mukaan vaihtuvuuden etuihin kuuluu liiketoimintakapasiteetin menestys, organisaation uusiutuminen ja haittoihin kulujen kasvu. Hyvien osaajien poistuessa organisaatiosta ja uusien orientoitumisen epäonnistuessa vaihtuvuus on haitallista. Tällöin

kapasiteetti ja tuottavuus laskevat. Kestin mukaan vaihtuvuus on hyvällä tasolla, jos se on kolmen prosentin luokkaa. Tällöin tilanne on hallinnassa, mutta antaa myös mahdollisuuden uusiutumiselle.

4 Työnantajan näkökulma

4.1 Rekrytointi

Rekrytointi on toimintaa, jolla hankitaan yritykselle sen tarvitsemia työntekijöitä. Rekrytointi on oleellinen osa yrityksen toimintaa ja sen vaikutukset heijastelevat yksilöön, yritykseen ja asiakkaisiin. Rekrytointi on suuri investointi ja se vaikuttaa toiminnan laatuun, tehokkuuteen ja sujuvuuteen. (Viitala 2002, 242–243). Markkanen (2002, 9) kuvailee rekrytointia projektiksi, koska sen käynnistyminen alkaa tarpeesta ja se päättyy ratkaisuun. Rekrytointiprojektiin oleellisena kuuluvat seuraavat vaiheet: suunnitteluvaihe, toteutusvaihe, päätöksentekovaihe ja seurantavaihe työsuhteen alkumetreillä. Rekrytoiva esimies on projektipäällikkö. Markkanen (2005, 55) huomauttaa, että vaikka rekrytoiva esimies voi arvioida työvoiman tarpeen asiantuntijatehtävissä, hänellä ei aina ole oikeutta päättää asiassa. Johtotason rekrytoinnista vastaa hallitus, päällikötason rekrytoinnit hyväksytetään usein johtoryhmällä ja joissain yrityksissä kaikkiin henkilöstöhankintoihin pyydetään lupa johtoryhmältä.

Räisänen (2011, 4) erottelee kolme syytä rekrytoinnille: poistuman korvaaminen, uudet työpaikat ja vaihtuvuuden korvaaminen. Poistumalla tarkoitetaan henkilön poistumista kokonaan työmarkkinoilta (esim. eläköityminen, kuolema, varusmiespalvelus, opiskelu, muutto toiseen maahan tai muu vastaava syy), vaihtuvuus on puolestaan työntekijän siirtymistä toisen yrityksen palvelukseen. Työmarkkinoiden näkökulmasta vaihtuvuus on työntekijöiden uudelleen allokaatiota, mutta yrityksen näkökulmasta se on rinnasteinen poistumaan. Poistuman ja uuden työpaikan kohdalla kyseeseen tulee henkilöstön hankinta muiden kuin nykyisten työntekijöiden joukosta.

Viitala (2002, 243) korostaa rekrytointipolitiikan perustuvan yrityksen strategiassa ja visiossa esitettyihin tavoitteisiin. Ne yhdessä toimintatapojen kanssa määrittelevät minkä verran ja millaisia henkilöitä organisaatio tarvitsee.

4.2 Rekrytointistrategia

Vahtio (2005, 20) mainitsee rekrytointistrategian olevan olennainen osa henkilöstöstrategiaa, ja se tulisi pitää ajan tasalla. Viitalan (2003, 13) mukaan henkilöstöstrategia tulisi laatia nykyisen tilanteen perusteella ottaen huomioon koko yrityksen strategian vaatimat resurssit. Henkilöstöstrategialla ja –politiikalla varmistetaan, että yrityksellä on tarvittava määrä työntekijöitä ja osaamista asetettujen tavoitteiden saavuttamiseksi. Markkanen (2005, 19) korostaa henkilöstöstrategian avainroolia tulevaisuuden ohenevilla työmarkkinoilla ja sen uskotaan olevan yksi tärkeistä tekijöistä yrityksen menestymisessä. Henki-

löstrategian tulee pystyä ennakoimaan muuttuvia tilanteita. Olennaista on oikeanlaisen osaamisen hankkimisen lisäksi pitää kiinni hyvin suoriutuvista työntekijöistä. Näin ollen myös palkitsemisen, työtyytyväisyyden ja sisäisen koulutuksen tulee vastata kysyntään.

Dessler (2002, Markkasen 2005, 56 mukaan) henkilöstöstrategiassa tulee eritellä henkilöstönhankintaan liittyvät toimintalinjauksen periaatteet ja keinojen soveltaminen organisaation eri tasoilla. Siihen voidaan sisällyttää suosituksia sisäisen haun käyttämisestä aina kuin mahdollista tai panostamisesta vastavalmistuneiden rekrytointiin. Hän kuitenkin korostaa, ettei linjauksien tule olla liian tiukkoja, jotta jokainen rekrytointi onnistuisi parhaalla mahdollisella tavalla. Vahhtion (2005, 37) mukaan sisäinen rekrytointi vähentää epävarmuutta ja virhemahdollisuuksia, koska yrityksellä on jonkinlainen käsitys henkilön asenteista ja työkäyttäytymisestä. Lisäksi sisäinen rekrytointi on hyvä keino osoittaa arvostusta omalle henkilöstölle ja lisätä urakiertoa.

4.3 Rekrytointikanavat

Valviston (2005, 31) mukaan kenties tärkein tekijä rekrytointikanavan valinnassa on sen kustannustehokkuus. Hänen mukaansa kanavan valinta kannattaa tehdä huolellisesti, jotta saavutetaan oikeat henkilöt. Kauhanen (2012, 77) puolestaan mainitsee seuraavat huomioitavat seikat kanavaa valittaessa: yrityksen toimiala ja koko, yrityksen sijainti, yrityksen oma osaaminen, yrityksen imago, hankittavalta työntekijältä vaaditut ominaisuudet, rekrytointiin käytettävissä olevat resurssit sekä avoimen työpaikan luonne.

Honkaniemi et al. (2006, 46) listaavat joitakin kanavia, joilla kiinnittää hakijan kiinnostus: sanoma-, paikallis- ja ammattilehdet, omat verkostot, suoramakukonsultit, internetin työpaikkailmoituksiin erikoistuneet sivut, alan verkkosivut sekä oman yrityksen verkkosivut. Salli ja Takalo (2014, 28) korostavat kanavan valinnan tärkeyttä. Heidän mielestään haakuajan ei tarvitse olla pitkä, mikäli kanava on oikea potentiaalisten hakijoiden tavoittamiseen. Esimerkkeinä he mainitsevat esimerkiksi Facebookin, Helsingin Sanomat, LinkedIn, mol.fin, monsterin ja Twitterin.

4.4 Suorahaku

Suorahaualla tarkoitetaan rekrytointitapaa, jota käytetään erityisesti ylimmän johdon valinnassa (Soikkanen 2015). Holopaisen (2012, 35) tutkimus osoittaa, että suorahaun käyttö yrityksissä kasvaa tulevaisuudessa, syynä pula oikeanlaisesta osaamisesta. Suorahaku vastaa tähän ongelmaan tavoittamalla kyseessä olevan alan osaajat helpommin, mikä nopeuttaa rekrytointiprosessia yrityksen puolelta ja toisaalta myös takaa paremmin oikeanlaisen henkilön löytymisen.

ICT:llä tarkoitetaan yrityksessä yleensä perusinfrastruktuuria kuten sähköpostit, taloushallinnon järjestelmät sekä puhelin- ja datayhteydet. MIT Sloan Management Review'ssä julkaistun tutkimuksen mukaan investoinnit IT:hen ovat kannattavampia kuin investoinnit markkinointiin, tutkimukseen tai tuotekehitykseen. Aalto-yliopiston tutkimuksen mukaan investoinneissa kuitenkin usein epäonnistutaan. Muun muassa Näiden tutkimusten perusteella voidaan päätellä, että investointien johtaminen on tärkeää tuottavuuden kannalta (Kouhi 2013, 7).

IT-johtajan nimike voi koostua varsin erilaisista tehtäväkuvauksista, riippuen yrityksen koosta ja alasta. Suppeimmillaan kyseinen tehtävä voi käsittää yrityksen IT-osaston johtamista tai vain tietokannan ylläpitoa. Laajimmillaan kyseessä on yritysjohdon uudesta tehtäväkokonaisuudesta henkilöstö- ja talousjohtamisen rinnalla. (Ruohonen ja Salmela 2005, 123.) Joissain yrityksissä tietohallinto on jaettu usealle henkilölle.

5 Tutkimusprosessi

Kyrön (2003, 13) mukaan tutkimusprosessilla tarkoitetaan tieteeseen ("luontoa, ihmistä ja yhteiskuntaa koskevien tietojen systemaattinen kokonaisuus" (Niiniluoto 1989, 13 Kyrön teoksessa) liittyvän tiedon tarkoituksellista ja järjestelmällistä tavoittelua. Tutkimuksessa ensin määritellään ilmiö, jota tutkitaan. Tutkimuksesta tulisi myös käydä ilmi motivaatio aihevalintaan, ilmiön rajausta sekä työn tavoitteet. Oleellisena osana tutkimusprosessia on eritellä tehdyn tutkimuksen rakenne.

Teoreettiseen viitekehykseen linkittyvät tutkimus-, aineistonkeruu- sekä analyysimenetelmävalinnat. Tämän jälkeen tutkimusprosessissa esitellään tulokset, niiden tulkinta ja johtopäätökset. Lopuksi on tärkeää vetää yhteen tutkimus, tutkimuksen, tulosten ja niistä seuraavien vaikutusten arviointi ja mahdollisten uusien tutkimusaiheiden ehdottaminen. Tutkimusprosessi koostuu viidestä osasta jotka ovat:

- ideataso
- sitoutuminen
- toteuttaminen
- kirjoittaminen
- tiedottaminen

Tutkimusprosessin aikana tehdään päätöksiä ja valintoja, jotka noudattavat tutkimusetiikkaa sekä tieteellisen tutkimuksen ehtoja. Ratkaisevat päätökset tehdään ideataso- ja sitoutumisvaiheissa. Niitä voidaan kuitenkin muuttaa vielä toteuttamisvaiheessa, mikäli se osoittautuu tarpeelliseksi tutkimuksen konkretisoituessa. Tutkimusprosessi ei ole tyypillisesti suoraviivainen, vaan tutkijan tulee varautua vastoinkäymisiin ja umpikujiin. (Vilka, 2015, 56-58)

5.1 Tutkimusmenetelmä

Työ toteutettiin määrällisellä eli kvantitatiivisella kyselytutkimuksella ja aineisto kerättiin internet-kyselyllä, joka lähetettiin sähköpostitse kohderyhmälle. Kysely toteutettiin Webropolin kyselytyökalulla. Tavoitteena oli selvittää ICT-päättäjille tyypillisiä urapolkuja sekä saada kokonaiskuva heidän työnhakukäyttäytymisestään sekä suorahaun merkityksestä heidän rekrytoinnissaan. Tämän lisäksi haluttiin selvittää kuinka usein vastaajat työllistyvät suorahaun kautta, miten ja kuinka usein he vaihtavat työpaikkaa, sekä kuinka

usein suoramarkkinointikonsultit ovat heihin yhteydessä. Verkkolomake suojaa myös vastaajien yksityisyyttä, sillä missään vaiheessa kysymykset eivät paljasta vastaajan henkilöllisyyttä.

Kvantitatiivisessa tutkimuksessa on tärkeää tuntee aiempia teorioita ja ymmärtää tutkittavaa ilmiötä. Tämä korostuu erityisesti kyselylomaketta laatiessa, jossa tulisi huomioida jo olemassa olevien teorioiden ja mallien toimiminen käytännössä sekä millaisia tuloksia määrällisen tutkimuksen keinoin tutkittavasta aiheesta saadaan. (Kananen 2010, 74.)

5.2 Kohderyhmä

Tutkimuksen kohderyhmän muodostivat suomalaisten suuryritysten suomenkieltä ymmärtävät ICT-päätäjät eli ICT johtajat ja – päälliköt. ICT-päätäjällä tarkoitetaan tässä tutkimuksessa henkilöä, joka toimii nimikkeellä IT Johtaja, ICT Johtaja, IT Director, ICT Director, Tietohallintojohtaja, CIO tai joka on ko. yrityksen mukaan korkein kyseisistä tehtävistä vastuussa oleva henkilö. Tiedot saatiin Tivi-lehden CIO 100-listauksesta (Tivi 2015, 42–43), Kohdistamiskoneen listauksista, sekä kysymällä kohdeyrityksiltä itseltään. Haastavaksi kohdeyritysten ICT-päätäjän löytämisessä osoittautui alan tehtävissä toimivien henkilöiden tehtävänimikkeiden monipuolisuus, sekä kansainvälisten yritysten osuus suuryrityksistä, jolloin kyseisessä tehtävässä toimiva henkilö ei välttämättä toimi Suomessa (ja näin ollen ymmärrä suomenkieltä), eikä maan tasolla ole ketään, jonka tehtäviin ko. vastualue kuuluisi.

Tutkimuksen piiriin kuuluvat yritykset haettiin Fonectan kohdistamiskone B2B:n yritysrekisterin avulla, jonka lisäksi otantaa täydennettiin Talouselämän TE500 – listauksessa (Rantanen 2015) mainituilla yrityksillä, joita ei ollut Fonectan suuryritysrekisterissä. Kohderyhmän yrityksinä olivat henkilöstömäärältään suuryrityksen määritelmän (yli 250 henkilöä) ylittävät osakeyhtiöt. Kohdistamiskoneen mukaan tällaisia yrityksiä oli suomessa tutkimuksen tekohetkellä 266 kpl. Linkki kyselyyn lähetettiin suoraan jokaiselle kohderyhmään kuuluvalla henkilöllä sähköpostitse.

5.3 Tutkimuksen luotettavuus

Tutkimus päätettiin tehdä otantatutkimuksena, koska perusjoukko (kaikki suomessa toimivat IT-johtajat) olisi ollut liian aikaa vievää selvittää opinnäytetyön puitteissa. Mikäli perusjoukoksi olisi valittu vain kaikki edellä mainituilla nimikkeillä suomalaisissa suuryrityksissä toimivat henkilöt, olisi perusjoukko ollut liian pieni, jotta tutkimuksen tulos olisi ollut luotettava. Näin ollen otantaan valittiin kaikki CIO 100-listalle päässeet henkilöt tehtävänimikkeestä tai yrityksen koosta huolimatta. Otantaa täydennettiin Talouselämän TE500 -listauksesta löytyneissä yrityksissä toimivilla IT Johtajilla ja päälliköillä. Jossain tapauk-

sessä mukana on myös muilla tehtävänimikkeillä toimivia henkilöitä, mikäli kohdeyrityksestä sanottiin tietohallinnon kuuluvan kyseisen henkilön vastuualueisiin. Joitakin henkilöitä on löytynyt myös Kohdistamiskoneen hakutoiminnolla, joka on rajattu koskemaan suur-yrityksiä ja edellä mainittuja tehtävänimikkeitä. Näiden kolmen lähteen yhdistelmällä otannaksi pyrittiin saamaan noin 500 henkilöä, lopullinen otanta koostui 360:sta henkilöstä.

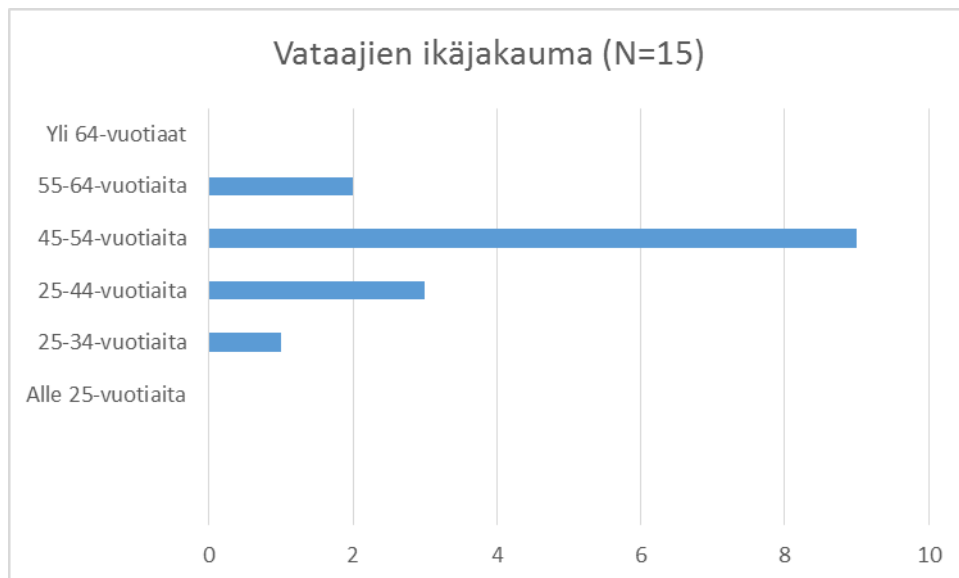
6 Tulokset

6.1 Taustatiedot

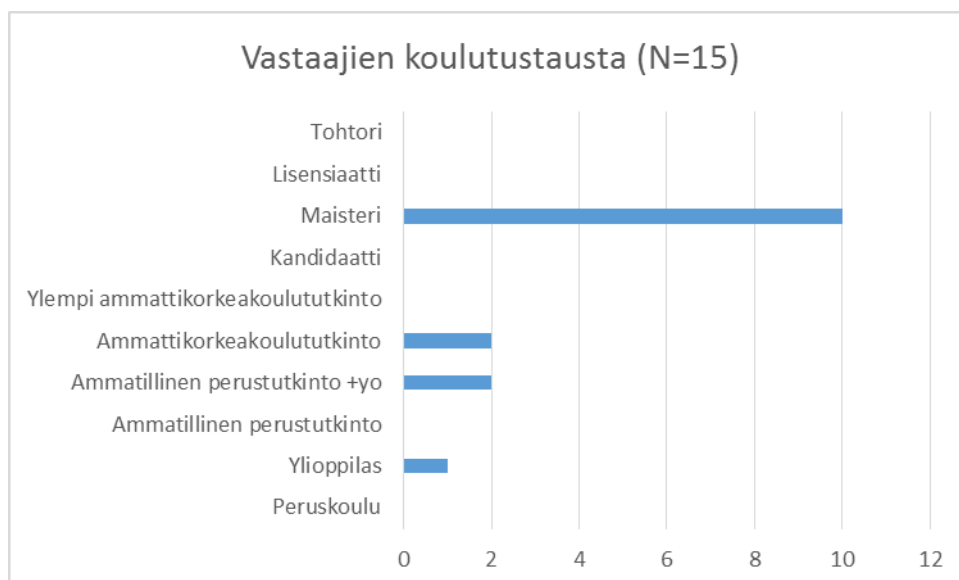
Kyselyyn vastasi 15 ICT-päätäjää, joista kaikki olivat miehiä. Suurin osa (N=9) kyselyyn vastanneista oli 45–54 vuotiaita. Seuraavaksi eniten (N=3) vastaajia oli ikäryhmässä 35–44 ja kolmanneksi eniten (N=2) ikäryhmässä 55–64. Yksi vastaaja oli 25–24 vuotias, kyselyyn ei osallistunut yhtäkään alle 25- tai yli 64 vuotiasta.



Kuvio 1: Vastaajien sukupuoli

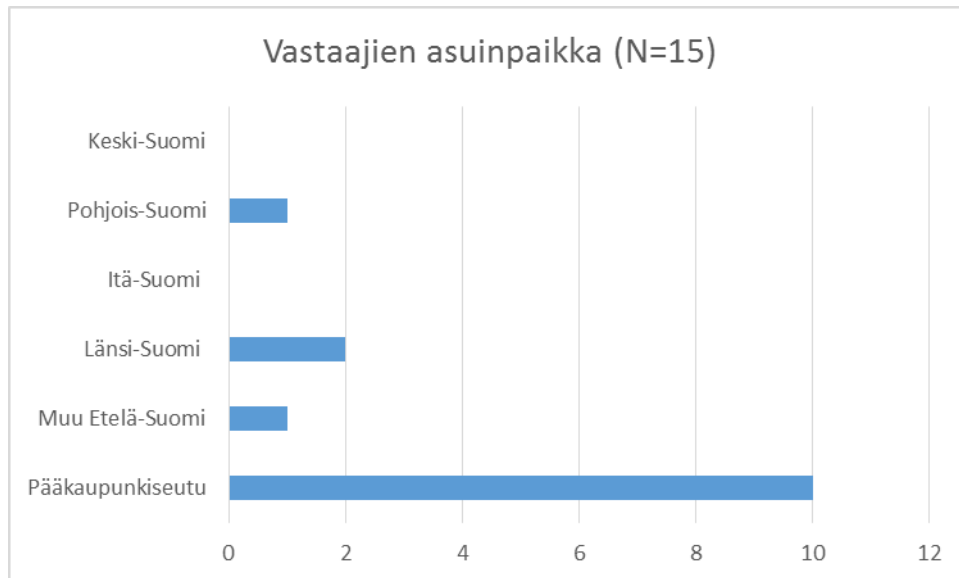


Kuvio 2: Vastaajien ikäjakauma



Kuvio 3: Vastaajien koulutustausta

Kyselyyn osallistuneista suurimmalla osalla (N=10) on maisteritason tutkinto, muilla ammatikorkeakoulututkinto (N=2), ammatillinen perustutkinto + yo (N=2) tai ylioppilastutkinto (N=1). Kyselyyn vastanneista 10 oli kotoisin pääkaupunkiseudulta, kaksi Länsi-Suomesta, yksi Pohjois-Suomesta ja yksi muualta Etelä-Suomesta.

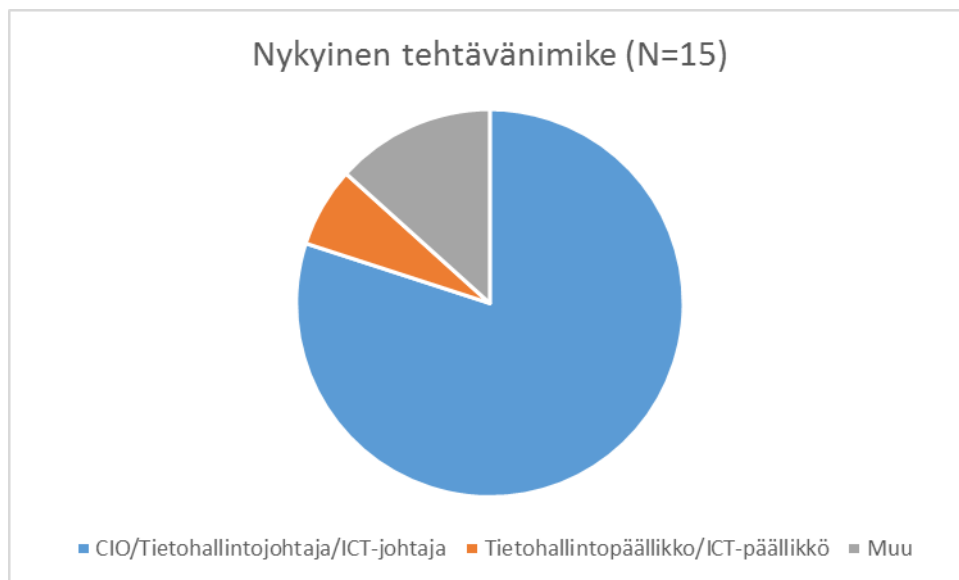


Kuvio 4: Vastaajien asuinpaikka

6.2 Nykyinen työ

Suurin osa vastaajista (N=10) työskentelee tehtävänimikkeellä

CIO/Tietohallintojohtaja/ICT Director/IT Director/ICT Johtaja/IT Johtaja. Vain yksi kyselyyn vastannut työskenteli päällikötason tehtävissä, jonka lisäksi yksi mainitsi tehtävänimikkeeseen CEO ja yksi Chief Architect.

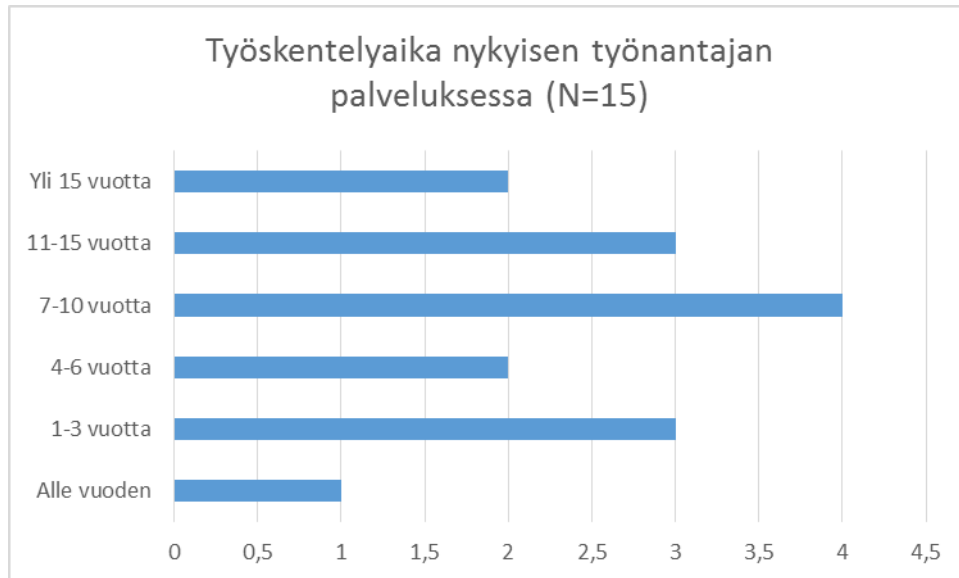


Kuvio 5: Nykyinen tehtävänimike

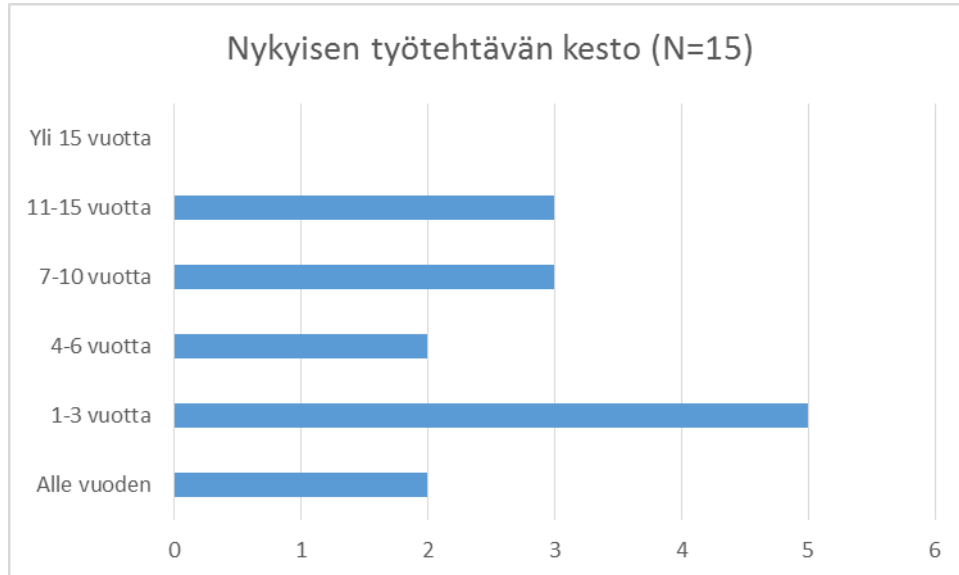
”Muu”-kohdassa tuli eritellä nykyinen tehtävänimike, joihin vastaukset olivat:

- CEO
- Chief Architect

Vastanneista neljä on työskennellyt nykyisen työnantajansa palveluksessa 7-10 vuotta, kolme 1-3 vuotta, kaksi 4-6 vuotta, kaksi yli 15 vuotta ja yksi alle vuoden. Vastaajista suurin osa (N=5) on työskennellyt nykyisessä tehtävässään 1-3 vuotta, seuraavaksi eniten (N=3) vastaajia oli työskennellyt samassa tehtävässä 7-10 vuotta tai 11–15 vuotta. Kaksi oli työskennellyt joko alle vuoden tai 4-6 vuotta nykyisessä tehtävässään. Kukaan kyselyyn vastanneista ei ollut toiminut samassa tehtävässä yli 15:ttä vuotta.



Kuvio 6: Työskentelyaika nykyisen työnantajan palveluksessa

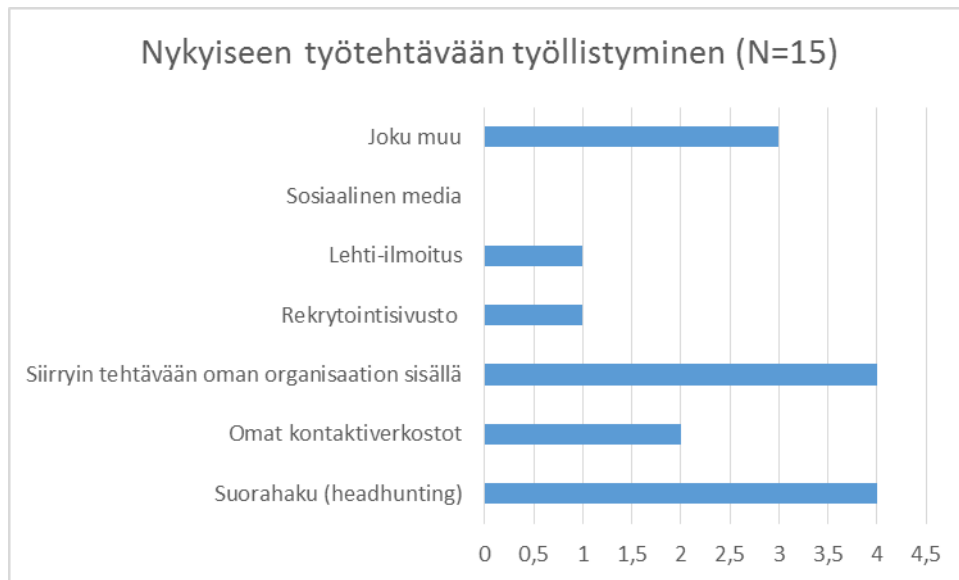


Kuvio 7: Nykyisen työtehtävän kesto

6.3 Rekrytointikanavat

Suurin osa vastanneista (N=9) ei ollut työnhaussa ennen nykyistä tehtäväänsä, kolme etsi työtä aktiivisesti 1-3 kuukautta, kaksi yli kuusi kuukautta ja yksi alle kuukauden. Suurin osa työllistyi nykyiseen työhönsä joko suorahaun kautta (N=4) tai siirtyi tehtävään organi-

saation sisällä (N=4). Kaksi vastaajista sai työnsä omia kontaktiverkostojaan hyödyntämällä, yksi rekrytointisivuston kautta ja yksi lehti-ilmoituksen avulla. Kaksi vastaajista työllistyi omaan yritykseensä. Yksi vastaajista hyödynsi sekä omia verkostojaan, että vastasi ilmoitukseen (ei eritellyt mitä kanavaa hyödyntäen). Yksikään vastanneista ei ollut löytänyt nykyistä tehtäväänsä sosiaalisen median avulla.

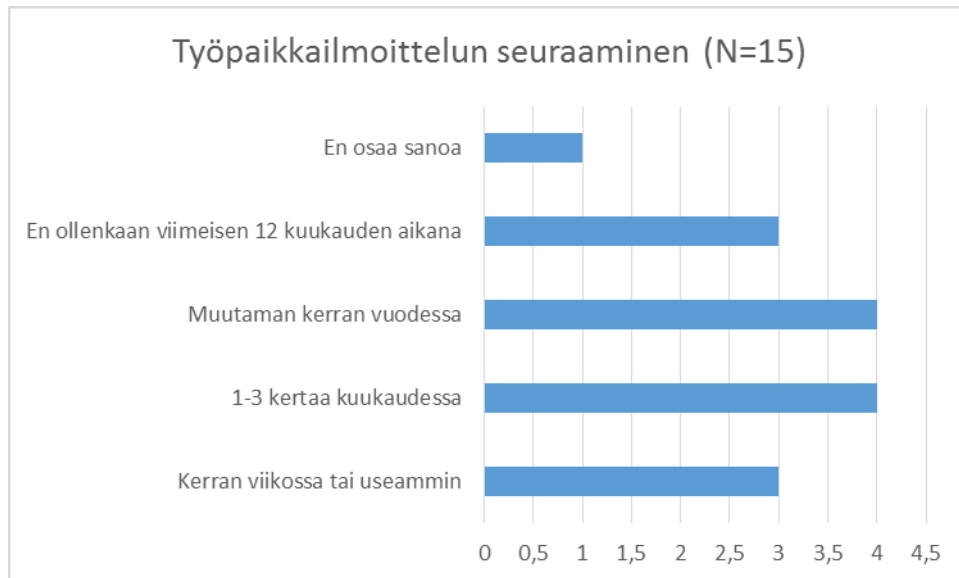


Kuvio 8: Nykyiseen työtehtävään työllistyminen

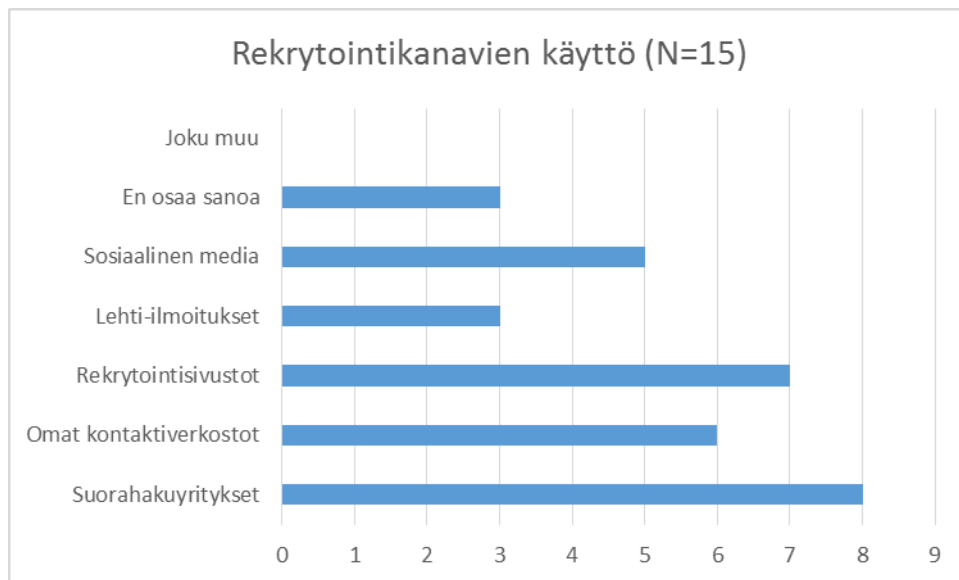
"Joku muu"-kohdan valinneet listasivat käyttämikseen kanaviksi:

- Oma yritys
- Oma yritys
- Omat verkostot ja haku ilmoitukseen

Neljä vastaajaa seurasi työpaikkailmoittelua 1-3 kertaa kuukaudessa, neljä muutaman kerran vuodessa, kolme kerran viikossa tai useammin, kolme ei ollenkaan viimeisen 12 kuukauden aikana ja yksi ei osannut sanoa.

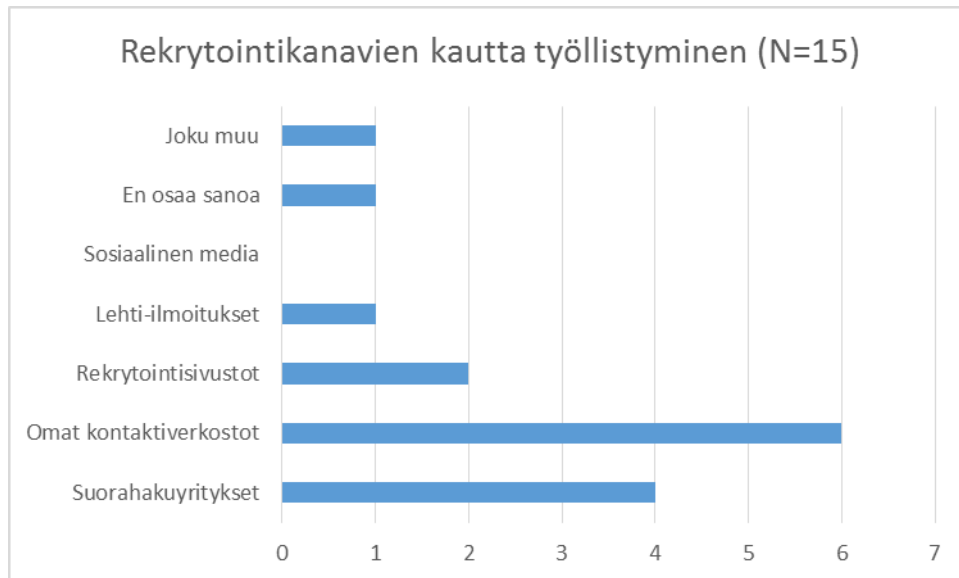


Kuvio 9: Työpaikkailmoittelun seuraaminen



Kuvio 10: Rekrytointikanavien käyttö

Vastaajista suurin osa (N=6) oli työuransa aikana useimmiten työllistynyt omia kontaktiverkostojaan hyödyntäen, neljä suorahavun ansiosta, kaksi rekrytointisivustojen kautta, yksi lehti-ilmoituksen perusteella, sekä yksi yhtä usein rekrytointisivustojen ja suorahaun avulla. Yksi ei osannut sanoa, eikä yksikään vastaajista ollut useimmiten työllistynyt sosiaalisen median avulla.



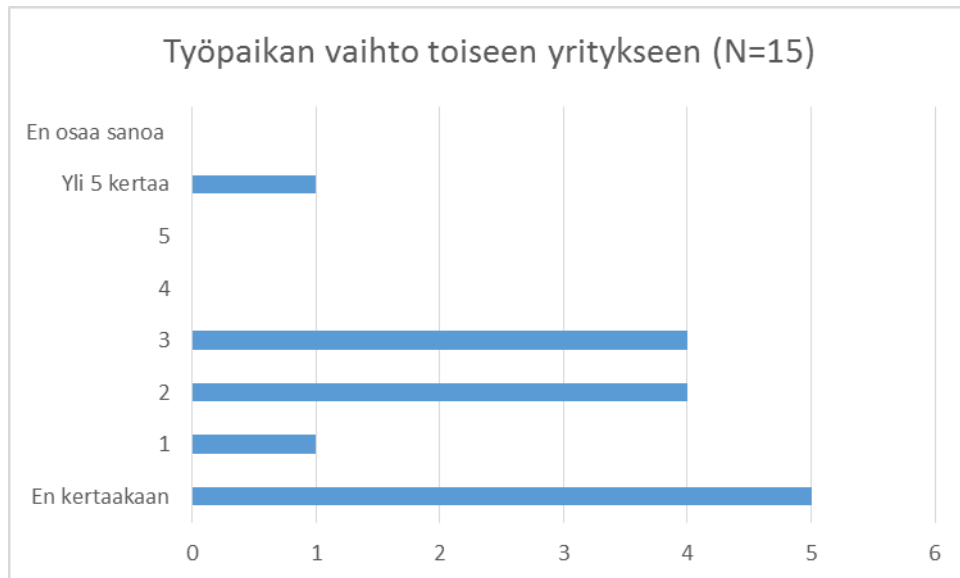
Kuvio 11: Rekrytointikanavien kautta työllistyminen

Yksi vastaaja valisti kohdan ”joku muu”, jossa pyydettiin erittelemään sanallisesti kyseessä ollut kanava/kanavat. Vastaaja eritteli seuraavasti:

- Yhtä usein suorahaku ja oma haku rekrysisivuilta

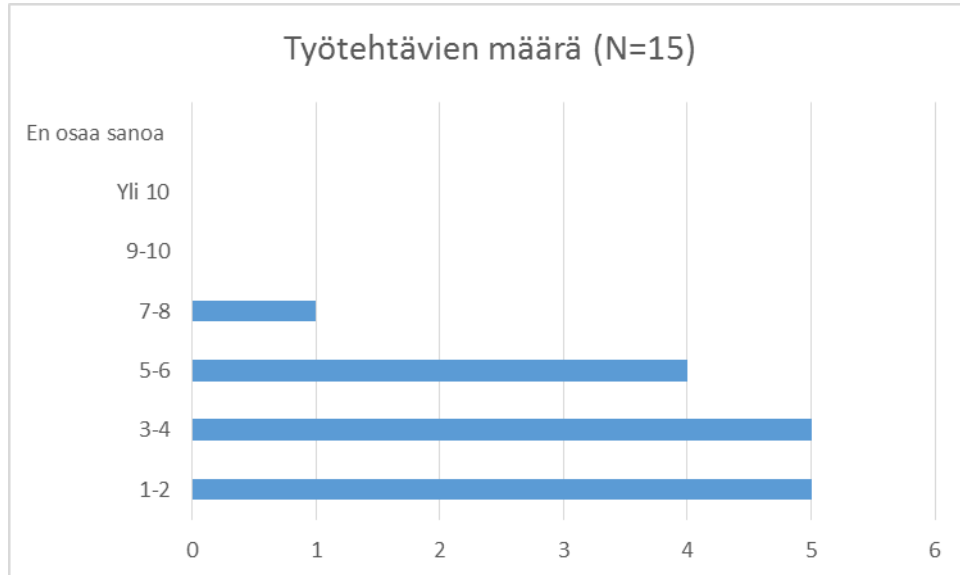
6.4 Työhistoria

Viisi kyselyyn vastanneista ei ollut vaihtanut työpaikkaa kertaakaan viimeisen 10 vuoden aikana. Neljä vastaajaa oli vaihtanut kaksi kertaa, sekä toiset neljä kolme kertaa viimeisen 10 vuoden aikana. Yksi vastaaja oli vaihtanut työnantajaa yli viisi kertaa ja yksi kerran viimeisen 10 vuoden aikana. Yksikään vastanneista ei valinnut vaihtoehtoja neljä kertaa, viisi kertaa tai ei osannut sanoa. Vastaajista viisi on työskennellyt nykyisessä tehtävässään 1-2 vuotta, viisi 3-4 vuotta, neljä 5-6 vuotta ja yksi 7-8 vuotta. Yksikään vastanneista ei ole ollut tehtävässään yli kahdeksaa vuotta.

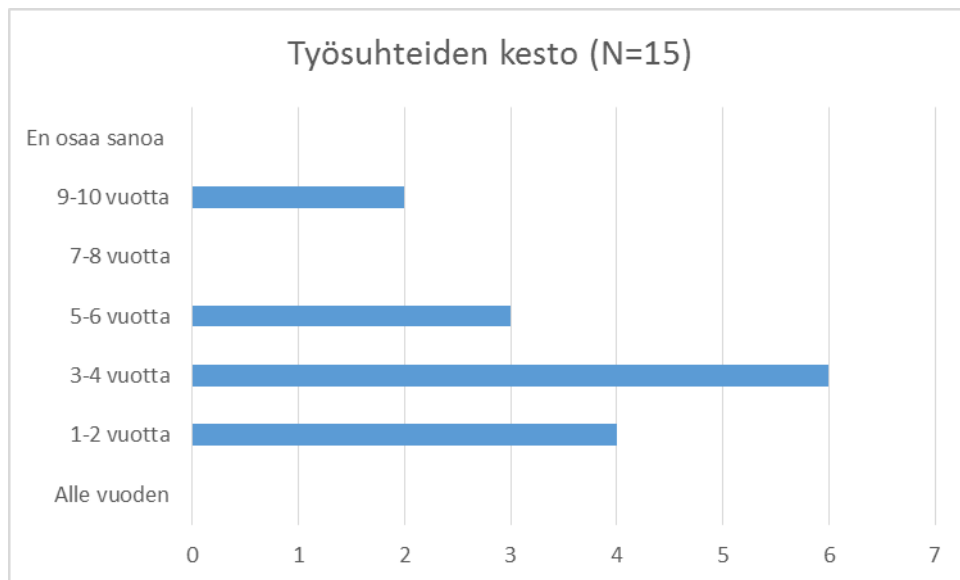


Kuvio 12: Työpaikan vaihto toiseen yritykseen

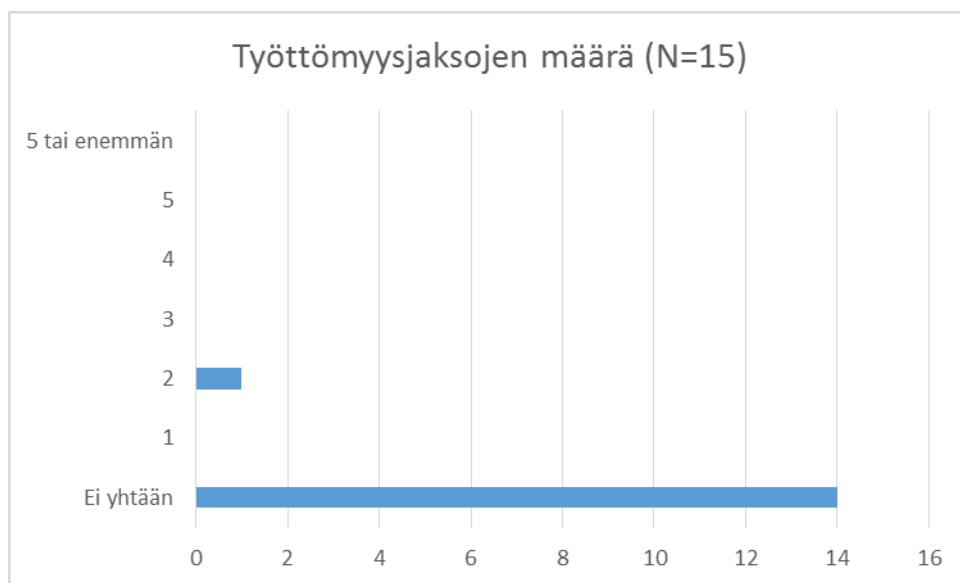
Kuuden vastaajan työsuhteet yhdessä tehtävässä viimeisen kymmenen vuoden ajalta ovat keskimäärin kestäneet noin 3-4 vuotta, neljän 1-2 vuotta, kolme 5-6 vuotta ja kahden 9-10 vuotta. 14:llä vastaajista ei ole ollut yhtään työttömyysjaksoa viimeisen kymmenen vuoden aikana. Yhdellä vastaajalla on ollut kaksi jaksoa viimeisen kymmenen vuoden aikana.



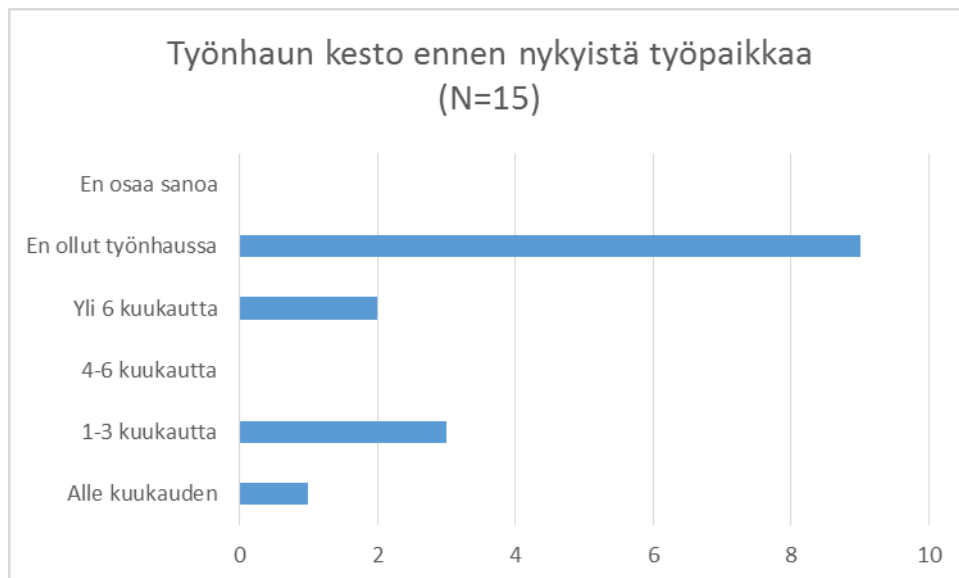
Kuvio 13: Työtehtävien määrä



Kuvio 14: Työsuhteiden kesto



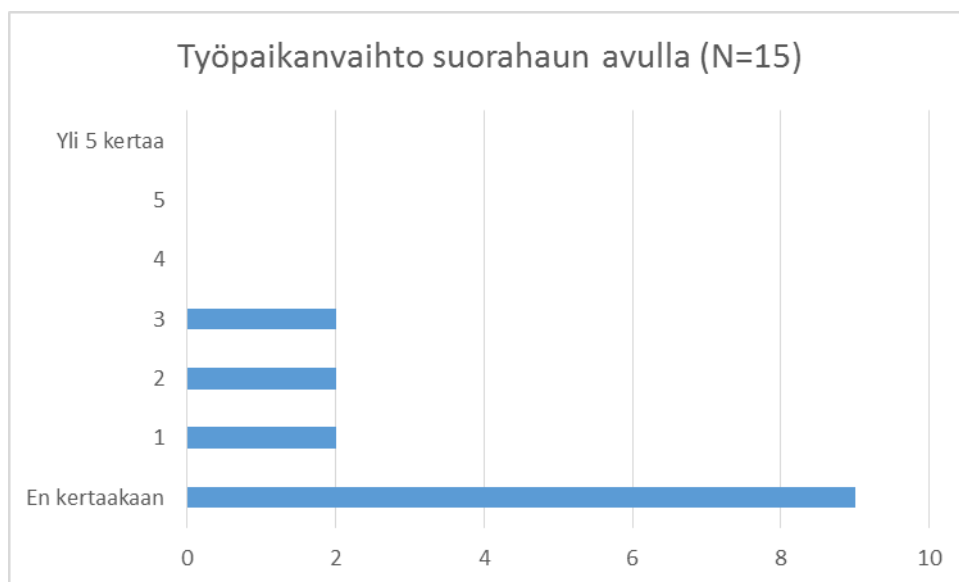
Kuvio 15: Työttömyysjaksojen määrä



Kuvio 16: Työnhaun kesto ennen nykyistä työpaikkaa

6.5 Suorahaku

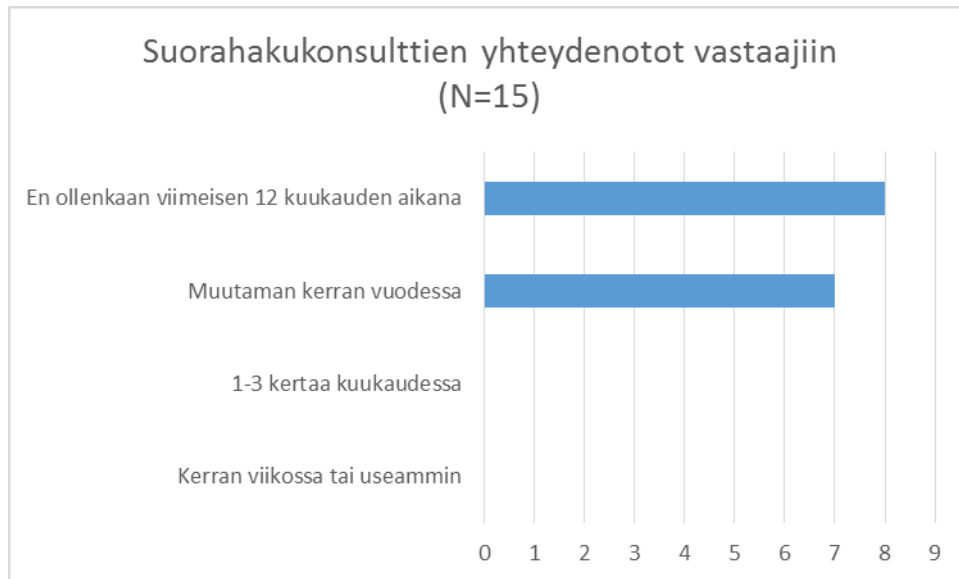
Vastaajista yhdeksän ei ole vaihtanut työpaikkaa kertaakaan suorahaun avulla työuransa aikana, kaksi vastaajaa on vaihtanut kerran työpaikkaa suorahaun avulla, kaksi vastaajaa on tehnyt näin kaksi kertaa, ja kaksi vastaajaa kolme kertaa. Yksikään vastaaja ei ole vaihtanut työpaikkaa suorahaun avulla yli kolmea kertaa työuransa aikana.



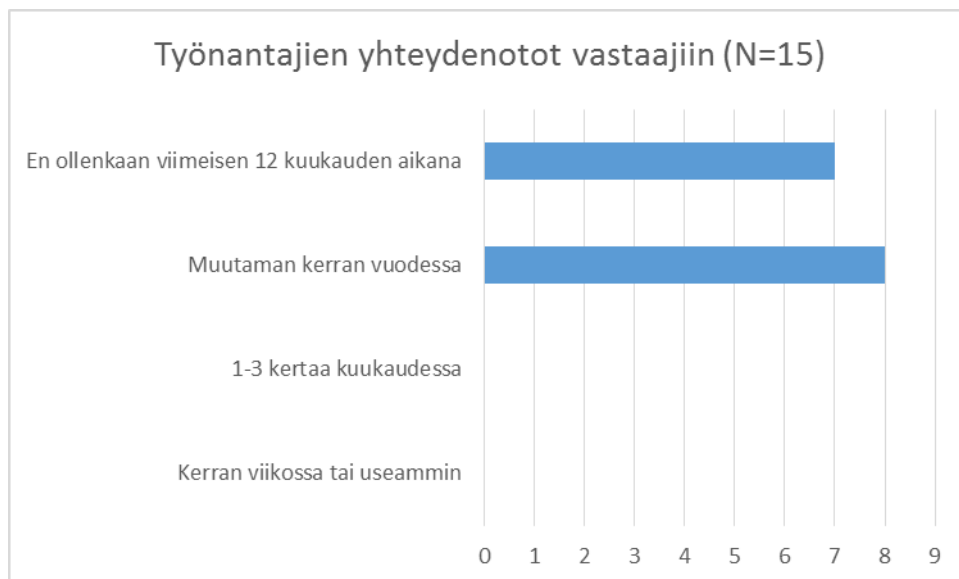
Kuvio 17: Työpaikanvaihto suorahaun avulla

Vastaajista kahdeksan ei ole saanut lainkaan yhteydenottoja suorahakukonsulteilta / headhuntereilta viimeisen 12 kuukauden aikana, seitsemän on saanut muutaman yhteydenoton vuodessa. Kahdeksan vastaajaa oli saanut yhteydenottoja suoraan työnantajalta uusiin työtehtäviin liittyen muutaman kerran vuodessa ja seitsemän ei ollut saanut lain-

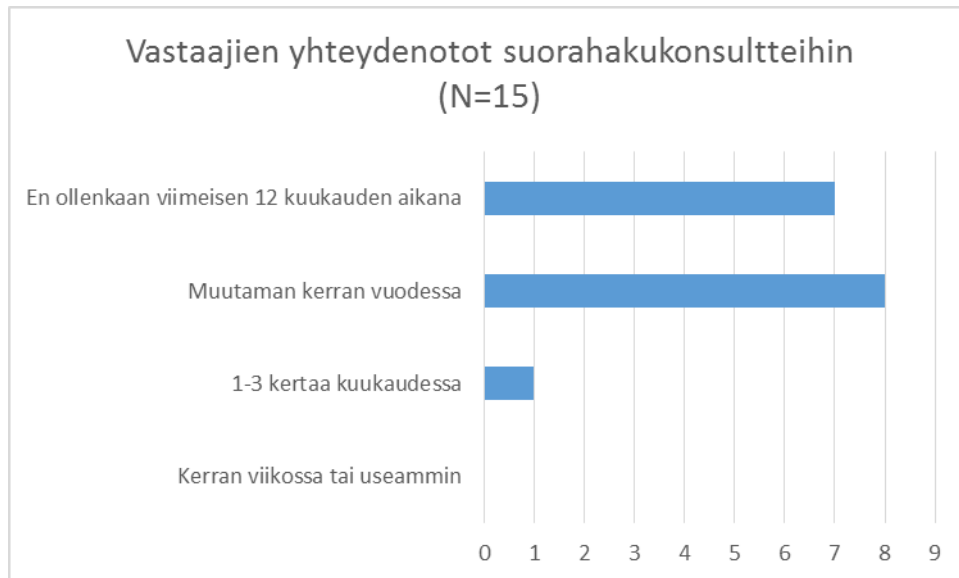
kaan yhteydenottoja. Vastaajista 12 ei ole ollut itse yhteydessä suoramakukonsultteihin / headhuntereihin työhakutarkoituksessa viimeisen 12 kuukauden aikana, kaksi on ollut itse yhteydessä muutaman kerran vuodessa ja yksi 1-3 kertaa kuukaudessa.



Kuvio 18: Suoramakukonsulttien yhteydenotot vastaajiin



Kuvio 19: Työnantajien yhteydenotot vastaajiin



Kuvio 20: Vastaajien yhteydenotot suoramakukonsultteihin

Taulukko 1: Kokemuksia ja mielikuvia suoramakuun liittyen

Vastaajien kokemuksia ja/tai mielikuvia suoramakuun liittyen
Suoramaku johtaa aina uuden tehtävän vakavaan arviointiin, toisin kuin ilmoittelun seuraaminen.
Herättää yleensä kiinnostuksen. Työnhaku ja työntekijän haku on vähän sellaista flirttailua puolin ja toisin. Se yleensä herättää kiinnostuksen kun joku on kiinnostunut.

7 Johtopäätökset

Kysely lähetettiin 360 ICT-päätäjälle, joista 15 vastasi kyselyyn. Näin ollen tutkimuksen tulos ei ole luotettava. Syynä katoon lienee yritysten kiristyneet sähköpostisuodattimet, joiden vuoksi suuri osa lähetetyistä kyselyistä ei koskaan saapunut vastaanottajalle saakka. Tulos voi olla vääristynyt sen suppeuden vuoksi siten, että kyselyyn ovat sattumalta vastanneet kohderyhmästä poikkeavat henkilöt. Tästä johtuen tutkimus on lähinnä suuntaa-antava, eikä siitä voida vetää johtopäätöksiä koskemaan koko kohderyhmää.

10 kyselyyn vastannutta työskenteli johtotason ICT-tehtävissä, vain yksi oli päällikötason edustaja, yksi asiantuntija ja yksi toimi yleisjohdossa. Tämä jakauma oli varsin toivotun kaltainen, koska pääkohderyhmänä olivat ICT-johtajat. Näin ollen kokonaisvastaukset heijastelevat lähinnä johtotason ICT-päätäjien urakehitystä.

Vastaukset olivat varsin hajaantuneita nykyistä työpaikkaa koskeissa kysymyksissä. Suurin osa vastaajista oli työllistynyt nykyiseen tehtäväänsä joko suorahaun avulla (N=4) tai siirtymällä organisaation sisältä (N=4). Tämä tukee aiempia tutkimustuloksia siitä, että ICT-johtajaksi päätyy usein asiantuntija erikoisosaamisensa kautta. Lisäksi suorahaun yleisyys kertoo huippuosaajien rajallisesta määrästä, sillä lähes kaikki osaajat ovat jo samankaltaisissa tehtävissä, jolloin syntyy tietynlainen ketju, jossa samat ICT-johtajat vaihtavat suuryrityksestä toiseen.

Huomioarvoista on, että kukaan vastanneista ei ollut työllistynyt nykyiseen työtehtäväänsä sosiaalista mediaa hyödyntämällä. Tästä voidaan päätellä, että ICT-johtajat eivät ole ainaakaan vielä omaksuneet sosiaalista mediaa työnhakukanavana. Tätä seikkaa voidaan pitää jokseenkin yllättävänä, sillä sosiaalinen media osana teknologiaa kuuluu yleensä ICT-johtajan erityisosaamiseen. Toisaalta, kyselyn taustakysymyksissä huomattiin, että suurin osa vastanneista kuului ikähaarukkaan 45–54, joille perinteisemmät työnhakumenetelmät ovat kenties kuitenkin tutumpia.

Seitsemän vastaajaa ilmoitti seuraavansa työpaikkailmoittelua vähintään kolme kertaa kuussa, mitä voidaan pitää varsin aktiivisena. Tästä voidaan päätellä ICT-päättäjien olevan kiinnostuneita uusista työmahdollisuuksista, vaikka eivät olisikaan varsinaisesti työhaussa. Kyselyyn vastanneista suurin osa (N=8) oli vaihtanut työpaikkaa 2-3 kertaa viimeisen 10 vuoden aikana ja suurimman osan (N=6) keskimääräinen työsuhte yhdessä tehtävässä oli noin 3-4 vuotta.

Tämä heijastelisi sitä, että ICT-johtajan tehtäviin haetaan yleensä henkilöä, jolla on kokemusta vastaavista tehtävistä, jolloin kyseeseen ei tule organisaation sisäinen haku. Näin ollen ICT-johtajat vaihtavat useammin työpaikkaa kuin työtehtävää. Tämä on varsin ymmärrettävää, sillä tutkimuksen kohderyhmää kartoittaessa huomattiin, että näissä tehtävissä toimivia henkilöitä on suuressakin yrityksessä yleensä korkeintaan yksi, jos sitäkään. Tästä puolestaan voidaan päätellä, että ICT-johtajan tehtävää ei pidetä vielä yhtä olennaisena osana yrityksen johtoa, kuin joitain toisia erikoistumisalueita. Monissa yrityksissä tyypillisesti ICT-johtajan vastuualueisiin kuuluvat tehtävät ovat talousjohtajan vastuulla.

Kyselyn perusteella voidaan todeta, että ICT-päättäjien työllisyys on varsin hyvällä tasolla, sillä neljällätoista viidestätoista vastaajasta ei ole ollut lainkaan työttömyysjaksoja viimeisen 10 vuoden aikana. Tätä seikkaa peilattaessa edellisen kappaleen päätelmiin voidaankin esittää epäily, jonka mukaan osasyynä ICT-johtajien vähäiseen määrään suuryrityksissä esimerkiksi talous- tai myyntijohtajiin verrattuna voisi olla varsin yleinen paradoksi, jossa

tehtävään halutaan henkilö, jolla on jo kokemusta vastaavasta tehtävästä. Kun otetaan huomioon, että suurin osa (N=9) tähän kyselyyn vastanneista oli yli 45 – vuotiaita ja Suomen väestön ikääntyminen, on syytä huomauttaa, että suuryritysten kannattaisi kenties rohkeammin nostaa ICT-johtoon henkilöitä yhtiön sisältä, eikä kierrättää samoja henkilöitä suuryrityksestä toiseen. Toisaalta, rekrytointiyrityksen näkökulmasta tämä on tuottoisampi keino hankkia osaajia. Lisäksi voidaan päätellä, ettei talouden taantumalla ole ollut juurikaan vaikutuksia ICT-päätäjien urakehitykseen.

Suurin osa (N=9) ICT-päätäjistä ei ole työllistynyt suorahaun avulla kertaakaan työuransa aikana, kuusi vastaajaa oli työllistynyt suorahaun kautta 1-3 kertaa uransa aikana. Toisaalta aiemmat kysymykset kertoivat vastaajien olleen verrattain pitkään saman työnantajan palveluksessa, joka selittäisi suorahaun käytön pienen määrän. Lisäksi kahdeksaa vastaajaa ei ole kontaktoitu suorahakukonsultin / headhunterin toimesta viimeisten 12 kuukauden aikana ollenkaan, lähes yhtä moneen (N=7) on oltu yhteydessä muutaman kerran vuodessa. Tämä kertoo suorahakukonsulteille, että tällä alalla on vielä paljon osaajia, joita ei kontaktoida tarpeeksi usein.

Jatkotutkimuksen aiheena voisi olla jonkun toisen erikoistumisalan päätäjien urakehitys ja työnhakukäyttäytyminen (esim. henkilöstö- tai lakipäätäjät).

Opinnäytetyöprosessi sujui ilman suurempia vastoinkäymisiä. Haasteellista oli saada tarpeeksi vastauksia kyselyyn. Jos kysely toteutettaisiin nyt uudestaan, voisi olla mielekästä pyytää tutkimuksen piirissä olevilta organisaatioilta tutkimuslupa etukäteen, jotta sähköpostit menisivät varmasti perille vastaanottajille. Lisäksi kysely olisi kenties voitu lähettää esimerkiksi Talentor Finland Oy:n Managing Partner Mika Nevansuon toimesta, jolloin hänen auktoriteettinsa olisi saattanut houkutella mukaan enemmän vastaajia.

Lähteet

- Carlsson, M. ja Järvinen, K. 2012. Mielekäs työ. Uuden ajan uraopas. Helsinki. Sanoma.
- Fonecta Oy 2015. Kohdistamiskone. Luettavissa: <https://b2b.kohdistamiskone.fi>. Luettu: 10.11.2015.
- Honkaniemi, L., Junnila, K., Ollila, J., Poskiparta, H., Rintala-Rasmus, A. ja Sandberg, J. 2006. Työterveyslaitos. Helsinki.
- Kananen, J. 2010. Opinnäytetyön kirjoittamisen käytännön opas. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.
- Kauhanen, J. 2012. Henkilöstövoimavarojen johtaminen. 10.-11. painos. Helsinki. Sanoma.
- Kesti, M. 2010. Strateginen henkilöstötuottavuuden johtaminen. Talentum. Helsinki.
- Kouhi, M. 2013. Tuottava IT. Kauppakamari. Helsinki.
- Lehto, A-M. ja Sutela, H. 2008. Työolojen kolme vuosikymmentä. Työolotutkimusten tuloksia 1977-2008. Helsinki. Tilastokeskus.
- Markkanen, M. 2002. Onnistu rekrytoinnissa. WSOY. Juva.
- Markkanen, M. 2005. Henkilöstön hankinta sähköistyy. WSOY. Helsinki.
- Nevasuo 2008. Suorahakuyrityksen valinta ja käyttö. Turun kauppakorkeakoulu. Turku.
- Rantanen, E. 2015. Nuukat Näivettyvät. Talouselämä. Luettavissa: <http://summa.talentum.fi/article/te/te500/nuukat-naivettyvat/165644>. Luettu: 10.11.2015.
- Rope, T. ja Kettunen, S. 2012. Halujohtaminen. Kauppakamari. Helsinki.
- Ruohonen, M. J. ja Salmela, H. 2005. Yrityksen tietohallinto. 1.-3. painos. Edita. Helsinki.
- Salli, M. ja Takalo, S. 2014. Loista rekrytoijana. Kauppakamari. Helsinki.

Soikkanen, K., Sormunen, A., & Stelander, M. 2015. Suorahaku. Tietosanoma. Helsinki.

Tivi 2015. CIO vaihtaa työpaikkaa. Tivi, 33, 5, s. 42-43.

Vahtio, E-L. 2005. Rekrytointi menestystekijänä. Edita. Helsinki.

Valvisto, E. 2005. Oikeat ihmiset oikeille paikoille. Talentum. Helsinki.

Viitala, R. 2003. Henkilöstöjohtaminen. Strateginen kilpailutekijä. Edita. Helsinki.

Vilkkä, H. 2015. Tutki ja Kehitä. 4. uudistettu painos. Jyväskylä: PS-kustannus.

Vuori, J. 2011. Valinnat ja voimavarat. Kuinka selvitä työuran muutoksissa. Teoksessa P. Pietikäinen (toim.) Työstä, joustaa ja jaksaa. Työn ja hyvinvoinnin tulevaisuus. Helsinki. Gaudeamus, 121-125.

Kuviot

Kuvio 1: Vastaajien sukupuoli	11
Kuvio 2: Vastaajien ikäjakauma	12
Kuvio 3: Vastaajien koulutustausta	12
Kuvio 4: Vastaajien asuinpaikka	13
Kuvio 5: Nykyinen tehtävänimike	13
Kuvio 6: Työskentelyaika nykyisen työnantajan palveluksessa	14
Kuvio 7: Nykyisen työtehtävän kesto.....	14
Kuvio 8: Nykyiseen työtehtävään työllistyminen	15
Kuvio 9: Työpaikkailmoittelun seuraaminen	16
Kuvio 10: Rekrytointikanavien käyttö	16
Kuvio 11: Rekrytointikanavien kautta työllistyminen	17
Kuvio 12: Työpaikan vaihto toiseen yritykseen.....	18
Kuvio 13: Työtehtävien määrä	18
Kuvio 14: Työsuhteiden kesto	19
Kuvio 15: Työttömyysjaksojen määrä.....	19
Kuvio 16: Työhaun kesto ennen nykyistä työpaikkaa	20
Kuvio 17: Työpaikanvaihto suorahaun avulla	20
Kuvio 18: Suorahakukonsulttien yhteydenotot vastaajiin.....	21
Kuvio 19: Työnantajien yhteydenotot vastaajiin	21
Kuvio 20: Vastaajien yhteydenotot suorahakukonsultteihin.....	22

Taulukot

Taulukko 1: Kokemuksia ja mielikuvia suoramakuun liittyen	22
-----------------------------------------------------------------	----

Liitteet

Liite 1: Tutkimus suuryritysten ICT-päätäjien työnhakukäyttäytymisestä

Tutkimus suuryritysten ICT -päättäjien työnhakukäyttäytymisestä

Kyselyn avulla kartoitetaan suomalaisten suuryritysten ICT -johtajien ja -päälliköiden työnhakukäyttäytymistä, urapolkuja sekä suorahaun merkitystä heidän rekrytoinnissaan. Kysely toteutetaan yhetistyössä vaativiin suorauihin erikoistuneen Talentor Finlandin kanssa.

Vastausaika on 8.2.2016 asti. Kaikki vastaukset käsitellään luottamuksellisesti.

Taustatiedot

1. Sukupuoli

- ☐ Mies
- ☐ Nainen

2. Ikä

- ☐ Alle 25 -vuotias
- ☐ 25 - 34 -vuotias
- ☐ 35 - 44 -vuotias
- ☐ 45 - 54 -vuotias
- ☐ 55 - 64 -vuotias
- ☐ Yli 64 -vuotias

3. Koulutus (valitkaa ylin suorittamanne tutkinto)

- ☐ Peruskoulu
- ☐ Ylioppilas
- ☐ Ammatillinen perustutkinto
- ☐ Ammatillinen perustutkinto + yo
- ☐ Ammattikorkeakoulututkinto
- ☐ Ylempi ammattikorkeakoulututkinto
- ☐ Kandidaatti

- ☐ Maisteri
- ☐ Lisensiaatti
- ☐ Tohtori

4. Asuinpaikka

- ☐ Pääkaupunkiseutu
- ☐ Muu Etelä-Suomi
- ☐ Länsi-Suomi
- ☐ Itä-Suomi
- ☐ Pohjois-Suomi
- ☐ Keski-Suomi

Nykyinen työ

5. Nykyinen tehtävänimikkeenne organisaatiossa

- ☐ CIO/Tietohallintojohtaja/ICT Director/ICT Johtaja/IT Johtaja/IT Director
 - ☐ Tietohallintopäällikkö/IT Päällikkö/IT Manager/ICT Päällikkö/ICT Manager
 - ☐ Joku muu, mikä?
-

6. Kuinka monta vuotta olette toimineet nykyisen työnantajanne palveluksessa?

- ☐ Alle vuoden
- ☐ 1-3 vuotta
- ☐ 4-6 vuotta
- ☐ 7-10 vuotta
- ☐ 11-15 vuotta
- ☐ Yli 15 vuotta

7. Kuinka monta vuotta olette toimineet nykyisessä työtehtävässänne?

- ☐ Alle vuoden
- ☐ 1-3 vuotta
- ☐ 4-6 vuotta

- ☐ 7-10 vuotta
- ☐ 11-15 vuotta
- ☐ Yli 15 vuotta

8. Kuinka kauan haitte aktiivisesti uutta työtä ennen nykyistä työpaikkaanne?

- ☐ Alle kuukauden
- ☐ 1-3 kuukautta
- ☐ 4-6 kuukautta
- ☐ Yli 6 kuukautta
- ☐ En ollut työnhaussa
- ☐ En osaa sanoa

Rekrytointikanavat

9. Minkä rekrytointikanavan / -kanavien kautta olette työllistyneet nykyiseen työtehtäväänne?

- ☐ Suorahaku (headhunting)
- ☐ Omat kontaktiverkostot
- ☐ Siirryin tehtävään organisaation sisällä
- ☐ Rekrytointisivusto (Oikotie, Monster, TE-palvelun rekrytointisivusto jne.)
- ☐ Lehti-ilmoitus
- ☐ Sosiaalinen media (Facebook, Twitter, LinkedIn jne.)
- ☐ Joku muu, mikä?

10. Kuinka aktiivisesti seuraatte työpaikkailmoittelua tällä hetkellä?

- ☐ Kerran viikossa tai useammin
- ☐ 1-3 kertaa kuukaudessa
- ☐ Muutaman kerran vuodessa
- ☐ En ollenkaan viimeisen 12 kuukauden aikana
- ☐ En osaa sanoa

11. Mitä seuraavista rekrytointikanavista olette käyttäneet useimmin uusien työpaikkojen etsimiseen / hakemiseen? (voitte valita yhden tai useamman vaihtoehdon)

- ☐ Suorahakuryitykset (headhunting)
- ☐ Omat kontaktiverkostot
- ☐ Rekrytointisivustot (Oikotie, Monster, TE-palvelun rekrytointisivusto jne.)
- ☐ Lehti-ilmoitukset
- ☐ Sosiaalinen media (Facebook, Twitter, LinkedIn jne.)
- ☐ En osaa sanoa

Joku muu, mikä?

☐

12. Arvioikaa minkä rekrytointikanavan kautta olette työuranne aikana työllistyneet useimmin?

- ☐ Suorahaku (headhunting)
- ☐ Omat kontaktiverkostot
- ☐ Rekrytointisivustot (Oikotie, Monster, TE-palvelun rekrytointisivusto jne.)
- ☐ Lehti-ilmoitukset
- ☐ Sosiaalinen media (Facebook, Twitter, LinkedIn jne.)
- ☐ En osaa sanoa
- ☐ Joku muu, mikä?

Työhistoria

13. Kuinka usein olette vaihtaneet työpaikkaa viimeisen 10 vuoden aikana? (Työpaikanvaihto toiseen yritykseen)

- ☐ En kertaakaan
- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4
- ☐ 5
- ☐ Yli 5 kertaa

☐ En osaa sanoa

14. Kuinka monessa eri työtehtävässä olette toimineet viimeisen 10 vuoden aikana? (Eri työtehtävät saman organisaation sisällä lasketaan jokainen erikseen)

☐ 1-2

☐ 3-4

☐ 5-6

☐ 7-8

☐ 9-10

☐ Yli kymmenen

☐ En osaa sanoa

15. Arvioikaa viimeisen 10 vuoden ajalta, kuinka kauan työsuhteenne ovat keskimäärin kestäneet per työtehtävä? (Eri työtehtävät saman organisaation sisällä huomioidaan jokainen erikseen)

☐ Alle vuoden

☐ 1-2 vuotta

☐ 3-4 vuotta

☐ 5-6 vuotta

☐ 7-8 vuotta

☐ 9-10 vuotta

☐ En osaa sanoa

16. Kuinka monta työttömyysjaksoa teillä on ollut viimeisen 10 vuoden aikana?

☐ Ei yhtään

☐ 1

☐ 2

☐ 3

☐ 4

☐ 5 tai enemmän

Suorahaku

17. Kuinka usein työuranne aikana olette vaihtaneet työpaikka suorahaun avulla?

- ☐ En kertaakaan
- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4
- ☐ 5
- ☐ Yli 5 kertaa

18. Kuinka usein olette saaneet yhteydenottoja suoramakukonsulteilta / headhuntereilta viimeisen 12 kuukauden aikana?

- ☐ Kerran viikossa tai useammin
- ☐ 1-3 kertaa kuukaudessa
- ☐ Muutaman kerran vuodessa
- ☐ En ollenkaan viimeisen 12 kuukauden aikana

19. Kuinka usein olette saaneet yhteydenottoja suoraan työnantajilta uusiin työpaikkoihin / työtehtäviin liittyen?

- ☐ Kerran viikossa tai useammin
- ☐ 1-3 kertaa kuukaudessa
- ☐ Muutaman kerran vuodessa
- ☐ En ollenkaan viimeisen 12 kuukauden aikana

20. Kuinka usein olette itse olleet yhteydessä suoramakukonsultteihin / headhuntereihin työnhaku tarkoituksessa viimeisen 12 kuukauden aikana? (suorakontakti tai hakemuksen kautta)

- ☐ Kerran viikossa tai useammin
- ☐ 1-3 kertaa kuukaudessa
- ☐ Muutaman kerran vuodessa
- ☐ En ollenkaan viimeisen 12 kuukauden aikana

21. Halutessanne voitte kertoa kokemuksistanne ja / tai mielikuvistanne suoramakuun liittyen.
